

Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Masa Pandemi Covid-19 Di Kantor Lurah Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju

¹ Yenni ² Kamsina

Program studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tomakaka

Jl.Ir.Djuanda No.77 Kelurahan Mamunyu,Kecamatan mamuju,Kabupaten
mamuju

Email ; yyenni411@gmail.com

Email ; kamsinamursi@gmail.com

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: **Pertama**, Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan Lurah terhadap pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan lurah secara parsial mempunyai pengaruh terhadap pembangunan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sekitar 68,8% variabel pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju ditentukan oleh kepemimpinan lurah. **Kedua**, Terdapat pengaruh positif kinerja pegawai terhadap pembangunan di Kelurahan Rimuku Kabupaten Mamuju, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju secara parsial mempunyai pengaruh terhadap pembangunan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sekitar 85,5% variabel keberhasilan pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju ditentukan oleh kinerja pegawai. **Ketiga**, Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan Lurah dan kinerja pegawai secara bersama Sama terhadap pembangun di Kelurahan Rimuku Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci; Kepemimpinan, Kinerja, Pembangunan

Abstract

The research results show that: First, there is a positive influence of the village head's leadership style on development in Rimuku Village, Mamuju District. This shows that the village head's leadership style partially has an influence on development. The results of the coefficient of determination show that around 68.8% of development variables in Rimuku Village, Mamuju District are determined by the leadership of the village head. Second, there is a positive influence of employee performance on development in Rimuku Village, Mamuju Regency, this shows that employee performance in Rimuku Village, Mamuju District, Mamuju Regency partially has an influence on development. The results of the coefficient of determination show that around 85.5% of development success variables in Rimuku Village, Mamuju District, Mamuju Regency are determined by employee performance. Third, there is a positive influence on the leadership style of the village head and employee performance together on development in Rimuku Village, Mamuju Regency.

Keywords; Leadership, Performance, Development

PENDAHULUAN

Peranan pemimpin yang dominan tampak lebih jelas apabila dikaitkan dengan keharusan interaksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang. Karena perubahan itulah maka pemimpin diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para bawahan untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Pimpinan yang dianggap mampu melihat aplikasi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi.

Oleh karena itu, salah satu masalah rumit yang dihadapi dalam sistem yang demokratis adalah problematika kepemimpinan. Ini disebabkan karena disatu pihak, demokrasi yang ingin mengoptimalkan penerapan nilai kebebasan dan kesederajatan secara prinsipil menolak dominasi seorang atas yang lain. Sementara dipihak lain, keberhasilan suatu sistem yang demokratis juga sangat ditentukan oleh hadirnya pemimpin-pemimpin yang sangat kuat, konsisten dan tentu saja memiliki berbagai kelebihan yang pada gilirannya akan mendorong lahirnya pengaruh yang sangat besar. Dua kepentingan ini tidak selalu dapat dikompromikan. Maka dari itu, tidak mengherankan jika dalam kenyataan sering kali dijumpai bahwa kecanggihan dalam menerapkan sistem dan mekanisme demokrasi telah menghasilkan pemimpin yang cenderung terlalu kuat walau

pun melalui mekanisme yang prosedur demokratis kemudian berakibat melemahnya sistem dan mekanisme demokrasi itu sendiri.

Nawawi (2015:112) mengemukakan bahwa pemimpin adalah orang yang mengemban tugas melaksanakan kepemimpinan. Dengan kata lain pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya. Menurut Syamsi (2014:87) bahwa kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain, kemudian mengarahkan keinginan, dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan sipemimpin. Sedangkan menurut Terry (2016:66) kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang, agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja” Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.”; (2) Kuantitas” Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga

kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.”; (3) Ketepatan Waktu” Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain”; (4) Efektivitas” Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya”; (5) Kemandirian” Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas”

Menurut Siagian pembangunan adalah Suatu usaha atau rangkain usaha pertrumbuhan dan perubahan yang berencana dan dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah, menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (nation building).

METODE PENELITIAN

Untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Analisis Deskriptif Kualitatif dengan bantuan data-data yang diperoleh melalui lembar kuisisioner, pengamatan langsung dengan objek penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju

Penelitian ini bermaksud untuk memebrikan informasih tentang Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pembangunan Dimasa Pandemi Covid-19 Di Kantor Lurah Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju.

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode, angket, observasi dan dokumentasi. Angket (kuesioner), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan dengan cara tertulis kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang relevan. Observasi, melakukan pengamatan langsung gaya kepemimpinan Lurah dan kinerja pegawai di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju. Dokumentasi, adalah yakni mencatat data secara langsung dari dokumen, laporan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Lurah terhadap Pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju

Berdasarkan tabel 6 diperoleh gambaran bahwa tingkat kepemimpinan Lurah Rimuku dalam kategori sedang. Kepemimpinan Lurah yang berkategori sedang ini disebabkan oleh kemampuan profesional wawasan mengenai kepemimpinan Lurah selaku administrator pemerintahan dan pembangunan yang masih terbatas. Terutama yang berhubungan dengan implementasi tugas pemimpin dalam pembangunan. Hal ini juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sering terjadinya pergantian pimpinan (Lurah, Sekretaris dan Kepala Seksi), begitu juga sangat berpengaruh dengan kondisi Pandemi Covid-19.

Disamping itu terdapat kecenderungan bahwa kepemimpinan Lurah Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju dalam pengambilan keputusannya belum melibatkan seluruh bawahan dan sangat kecil kewenangan yang diberikan kepada bawahan. Hal ini juga akan berdampak akan terjadinya komunikasi satu arah. Bahkan kepemimpinan Lurah cenderung

melakukan pengawasan secara ketat dan menindak pegawai yang tidak disiplin. Dengan menunjukkan pola sikap dan tingkah laku pemimpin yang memperlihatkan karakter kepemimpinan yang refresif yang dipengaruhi oleh kekuasaan formal yang dimilikinya.

Lebih lanjut berdasarkan temuan di lapangan menunjukkan bahwa Lurah yang diangkat menjadi kepala pemerintahan di kelurahan belum cukup satu periode dalam masa jabatannya sudah dimutasi lagi, sehingga kemampuan menjalankan peran dan fungsinya selaku Lurah tidak optimal dan tidak tuntas. Hal ini disebabkan karena kepemimpinannya di kelurahan relatif singkat sehingga cenderung menjadi pemimpin yang lebih berorientasi pada pelaksanaan tugas bukan berorientasi pada hasil.

Kepemimpinan Lurah Rimuku Kabupaten Mamuju yang berkategori sedang sebagaimana telah diuraikan di depan, ditemukan sumbangan efektifnya sebesar 68,8% saja. Pada gejala ini erat kaitannya dengan kondisi kultur budaya masyarakat yang cenderung paternalistik. Alasan lain yang dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan Lurah berpengaruh

terhadap pembangunan adalah adanya kecenderungan dan dorongan intrinsik pada diri seseorang untuk mendapatkan pujian dari atasan atau orang lain, sehingga kepemimpinan Lurah yang disertai dengan motivasi dan pujian cenderung membangkitkan semangat pegawai dan masyarakat untuk mendukung pelaksanaan pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju.

2. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Pembangunan di Kantor Kelurahan Rimuku Kabupaten Mamuju

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Oleh karena itu kinerja pegawai biasanya dapat diukur melalui prestasi kerjanya. Prestasi kerja dapat pula diartikan sebagai keberhasilan seseorang atau institusi dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya. Bagi suatu institusi, setiap saat mengharapkan adanya prestasi setiap

pegawai yang terlibat langsung di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan tabel 5 ditemukan bahwa variabel kinerja pegawai Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju berkategori sedang. Hal ini disebabkan karena belum optimalnya kepemimpinan Lurah dalam memotivasi pegawai. Oleh karena itu manfaat dan optimalisasi kepemimpinan Lurah untuk memberikan motivasi harus dianggap sebagai instrumen penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini motivasi intrinsik dan ekstrinsik harus mampu memberikan kontribusinya terhadap peningkatan profesionalisme pegawai untuk mencapai sebuah tujuan, dalam arti pemberian motivasi oleh Lurah harus mampu menciptakan perubahan yang paling efektif dan efisien dalam kinerja pegawai di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju.

Wujud kinerja pegawai Kantor Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju tersebut dapat di lihat dari terciptanya hubungan keserasian

antara bawahan dan atasan, meningkatnya aspek kepribadian dan munculnya sikap keterbukaan manajemen dengan gaya manajerial yang partisipatif pegawai.

Realitas yang terlihat dan dirasakan hasil observasi penulis terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju adalah terwujudnya jalinan proses komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan. Selanjutnya bahwa para pegawai memperlihatkan kemampuan dan keterampilan yang diperolehnya dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik, lancar dan tepat sesuai dengan tuntutan dan potensi yang ada di lembaganya.

3. Pengaruh Kepemimpinan Lurah dan Kinerja Pegawai terhadap Pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju Kabupaten Mamuju

Kepemimpinan pada hakekatnya adalah suatu ilmu dan seni, yaitu suatu kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Setiap orang pada hakekatnya adalah sebagai pemimpin, akan tetapi kekuasaan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan antara orang yang satu dengan yang lain tidak sama. Inilah yang membedakan siapa yang sebenarnya pemimpin dan siapa yang bukan pemimpin.

Untuk itu, pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju adalah proses perubahan sosial yang terencana untuk mengembangkan berbagai aspek kehidupan masyarakat menuju tingkat kehidupan yang lebih baik. Lurah memiliki peran yang utama dalam keberhasilan pembangunan. Dengan kepemimpinannya Lurah dan didukung oleh kinerja pegawai kelurahan yang tinggi, maka keberhasilan pembangunan akan lebih mudah tercapai. Dengan demikian, dalam rangka peningkatan pembangunan ini, kepemimpinan Lurah dan kinerja pegawai perlu mendapat perhatian utama.

Dengan demikian dalam implementasinya, kepemimpinan Lurah sebagai leader perlu atau dapat memiliki tiga sifat kepemimpinan, yakni:

demokratis, otoriter, leizses faire. Ketiga sifat ini dimiliki secara bersamaan, sehingga dalam kepemimpinannya sifat tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kompetensi kepribadian sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut: jujur, percaya diri, tanggungjawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.

Sejauhmana Lurah dapat mewujudkan peran-peran di atas, secara langsung ataupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat membawa efek terhadap proses pembangunan yang berkelanjutan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju.

Dengan demikian menurut hemat peneliti, tugas dan fungsi utama pemimpin, dalam hal ini Lurah pada zaman manapun harus mampu berperan dan memberikan jawaban secara arief, efektif dan produktif atas berbagai tantangan dan permasalahan yang

dihadapi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dalam penelitian ini bahwa pengaruh kepemimpinan lurah terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan pembangunan di masa pandemi covid-19 di kelurahan rimuku kecamatan mamauju kabupaten mamuju berpengaruh positif. Hal ini terlihat pada rencana pembangunan pada wilayah kelurahan rimuku cukup baik walaupun sebagian pembangunan belum terselesaikan karena kondisi pandemi covid-19, lurah kelurahan rimuku juga cukup mampu dengan baik dalam hal kepemimpinannya baik membimbing, mengatur dan evaluasi kinerja pegawai dalam pelayanan yang diberikan. Terwujudnya jalinan komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana sesuai target dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. SARAN

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka upaya peningkatan pembangunan di Kelurahan Rimuku

Kecamatan Mamuju, perlu ditingkatkan perilaku gaya kepemimpinan yang demokratis dan kinerja pegawai yang berlandaskan tanggungjawab. Lurah diharapkan mampu mendorong kinerja pegawai dan peran serta agar pegawai dan masyarakat mempunyai perhatian pada proses pembangunan khususnya dalam kondisi Pandemi Covid-19.

2. Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap pembangunan di Kelurahan Rimuku Kecamatan Mamuju yang lebih bermanfaat bagi peningkatan pengelolaan dan manajemen pemerintahan daerah, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A..A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Arikunto. S. 2005. *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dwiyanto. 2005. *Kepemimpinan Sebagai Ilmu dan Seni*, Yogyakarta: Liberty.
- Enoch. 2005. *Organization Development*, Bandung: Angkasa.
- J.P.Sianipar. 2004, *Manajemen Sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset,
- Kahu. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Grafindo.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins. 2016. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PPM Erlangga.
- Syamsi. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Haji Mas Agung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*.